

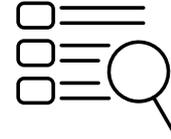


# وزارة العمل



دليل إجراءات العمل المعيارية  
لمعالجة شكاوي التحرش الجنسي

# الفهرس



2 .....	اولاً:-مقدمة
3 .....	ثانياً:-المبادئ التوجيهية
5/4 .....	ثالثاً:- التعريفات واشكال التحرش الجنسي
6 .....	رابعاً:- أشكال التحرش
7 .....	خامساً:- الإطار القانوني
11/8 .....	سادساً:- الإجراءات المعيارية
13/12 .....	سابعاً:- إدارة الحالة
14 .....	ثامناً:- الخاتمة
16/15 .....	تاسعاً:- المرفق (1) نموذج محول تقديم الشكوى/التحرش
17 .....	عاشراً:- المرفق (2) التقرير النهائي

# المقدمة

نظراً لما تتطلع به وزارة العمل من دور بالرقابة على المنشآت الاقتصادية العاملة في القطاع الخاص ونظراً لما يشكله توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة وخالية من التحرش من جذب للأيدي العاملة من الجنسين ورفع القدرة الانتاجية لديهم مما يساهم في جذب المزيد من الاستثمارات فقد تم وضع هذا الدليل لتعريف مفتشي العمل بالإجراءات الواجب اتباعها من قبل مفتشي العمل في حال تقدم اي عامل بشكوى بموضوع التحرش في بيئة العمل وذلك بعد أن تم تعديل المادة (29) من قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996 بموجب القانون المعدل لقانون العمل رقم (10) لسنة 2023 حيث تم إضافة تعريف للتحرش بالرغم من عدم تطرق قانون العقوبات الأردني لعام 1960 وتعديلاته لمصطلح "التحرش الجنسي بشكل صريح ، الا أن هنالك عدداً من الجرائم منصوص عليها في قانون العقوبات الأردني لعام 1960 وتعديلاته وتدخل في إطار التحرش الجنسي ، وهي جريمة المداعبة المنافية للحياء، وجريمة الفعل المناف للحياء في الاماكن العامة كما وتم وتغليظ العقوبة بحق صاحب العمل أو من يمثله بموجب القانون المعدل لقانون العمل رقم (10) لسنة 2023 حيث ورد فيه ( إذا تبين للوزير وقوع أعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من اشكال الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي على العاملين المستخدمين لديه يعاقب صاحب العمل أو من يمثله بغرامة لا تقل عن الفي دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار وتضاعف الغرامة في حال التكرار وذلك مع مراعاة أحكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول.

# المبادئ التوجيهية



◀ توعية مفتشي العمل بمفهوم العنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل وأشكاله وآلية التعامل معه لضمان بيئة عمل آمنة ولأئقة ومناسبة للعمل وتتفق مع المعايير الدولية .

◀ وضع إجراءات معيارية واضحة ومحددة للتعامل مع حالات التحرش من قبل مفتشي العمل واتباع التسلسل الإداري فيها .

◀ ضمان حق العمال من أي تعرض للتحرش والعنف وتشجيعهم على التبليغ عن حالات العنف والتحرش .

◀ إبراز دور وزارة العمل في الرقابة على أصحاب المنشآت الاقتصادية الخاصة للتأكد من قيامهم بتوفير بيئة عمل آمنة ولأئقة ومناسبة للعمل وتتفق مع المعايير الدولية خالية من التحرش من خلال إجراءات متسلسلة وواضحة .

# التعريفات



القانون: قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته

الوزارة: وزارة العمل

الوزير: وزير العمل.

مفتش العمل: - الشخص المفوض بالتفتيش على العمل .

صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر.

العامل: كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل.

مكان العمل: أي مرفق أو مساحة، بغض النظر عن الحجم أو الموقع (حضري أو ريفي) أو عن نوع الخدمة أو الخدمات المقدمة، والذي من خلاله يتم تقديم وتنفيذ الخدمات و/أو العمل فيه، و/أو المكان الذي يتم دفع أجره العامل فيه، كما ويشمل ذلك على سبيل المثال لا الحصر: أماكن الراحة، وتناول الطعام، ومرافق الصرف الصحي، والأماكن التي يتواجد بها العامل لمباشرة العمل، أو أثناء ذهابه أو عودته من العمل باستخدام المواصلات الخاصة بصاحب العمل، وبما يتضمن أيضاً الرحلات المتعلقة بالعمل، أو السفر، أو التدريب، أو الفعاليات والأنشطة الاجتماعية الخاصة بالعمل.

النظام الداخلي: النظام الداخلي لتنظيم العمل للمؤسسة والمصادق عليه من قبل وزارة العمل.

# التعريفات



**التحرش الجنسي:** أي ممارسة أو سلوك جسدي أو شفهي ذي طبيعة جنسية أو التهديدات المرتبطة به ويمس كرامة العامل ويكون مهيناً له ويؤدي الى الحاق الضرر الجسدي او النفسي او الجنسي به.

**المشتكي / المشتكية:** أي شخص ذكراً كان أو أنثى يتعرض لأي فعل انتهاك أو مخالفة بغض النظر عن الجنس أو العمر أو المنصب، وبما يشمل جميع أشكال العنف أو التحرش أو المضايقة أو التمييز أو الإساءة في مكان العمل سواء عامل أو من الأشخاص المتواجدين في مكان العمل بحكم العمل أو لأي سبب كان.

**المشتكى عليه / عليها :** أي شخص ذكراً كان أو أنثى يقوم بأي فعل انتهاك أو مخالفة، وبما يشمل جميع أشكال العنف، أو التحرش، أو المضايقة، أو التمييز، أو الإساءة في مكان العمل، بحيث قد يكون عامل، أو صاحب عمل، أو من الأشخاص المتواجدين في مكان العمل بحكم العمل ولأي سبب كان، بغض النظر عن العمر أو الجنس أو المنصب، والذي يتم تقديم الشكوى بحقه أو الإبلاغ عنه بحيث يتم مباشرة إجراءات التحقيق بحقه وإيقاع العقوبات المنصوص عليها ضمن المؤسسة في حال ثبت موضوع الشكوى عليه أو من خلال الجهات القضائية.

# أشكال التحرش



## أ. السلوك الجسدي :



- اتصال جسدي غير مرحب به .
- العنف الجسدي بما في ذلك الاعتداء الجنسي .

## ب. السلوك اللفظي :

- التعليقات على مظهر العامل أو عمره أو على حياته الخاصة وما الى ذلك.
- القصص والنكات الجنسية .
- الأقدام على الأيحاءات الجنسية بأي حركات أو عبارات لها معاني أو أبعاد جنسية.



- الدعوات المتكررة للمواعدة او الاتصال الجسدي الحميم.
- الأهانات على أساس جنس العامل.
- ملاحظات متعالية .

## ج. السلوك غير اللفظي:

- عرض مواد اباحية أو مواد ذات دلالة جنسية مثل صور التي تدل أو توحى بأفعال جنسية أو ما شابه.
- التآشيرات والحركات ذات المعاني الجنسية.



# الإطار القانوني



قانون العمل الاردني رقم (8) لعام 1996 وتعديلاته



قانون العقوبات الاردني لعام 1960 وتعديلاته .



نظام مفتشي العمل وتعديلاته رقم 56 لعام 1996 وتعديلاته .



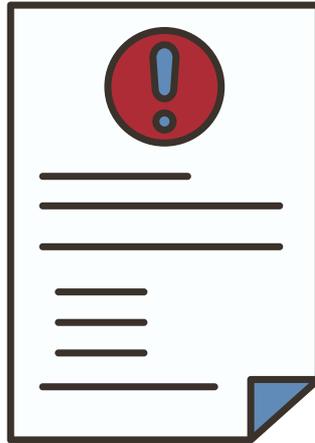
سياسة التحرش سياسة الحماية من العنف والتحرش والتمييز في عالم العمل المنشورة على موقع وزارة العمل.



# الإجراءات المعيارية

## المحور الاول:- تقديم الشكوى

1. يتم تقديم الشكوى ورقياً و / أو إلكترونياً وأن تكون من المشتكي شخصياً .
2. تهيئة مكان مناسب يراعي خصوصية الشكوى وسريتها .
3. مراعاة جنس المشتكي مقدم الشكوى .
4. مراعاة الحالة النفسية للمشتكي .
5. للمشتكي اختيار جنس المفتش للنظر بالشكوى المقدمة ، مع السماح له بطلب تغيير المفتش مع ذكر الاسباب .(مرفق 1 )



# الإجراءات المعيارية

## المحور الثاني :- التحقق



1. يقوم رئيس قسم الشكاوي والخط الساخن حصرياً في مديرية التفتيش المركزية / وزارة العمل بإستقبال الشكوى والاطلاع عليها دون السماح لأي موظف آخر الاطلاع عليها ومرعاة سرية وخصوصية الشكوى .

2. أن يقوم رئيس قسم الشكاوي والخط الساخن /مديرية التفتيش المركزية بالتأكد من وجود شبهة تحرش من خلال التأكد من توافر العناصر التالية :-  
أ- أن يكون الفعل صادر من صاحب العمل نفسه أو من يمثله أو من ينوب عنه.  
ب- ان يكون الفعل شكل من أشكال التحرش المذكورة بالتعريفات.  
ج- ان يكون الفعل الصادر أثناء العمل أو بسببه .

3. في حال توافرت الشروط السابقة يقوم رئيس قسم الشكاوي في مديرية التفتيش المركزية بالتنسيق فريق من مفتشي العمل للنظر بالشكوى المقدمة مع الاخذ بعين الاعتبار الموقع الجغرافي للمنشأة ومكان سكن المشتكي .

4. في حال عدم تحقق أي شرط من الشروط السابقة ، يتم حفظ الشكوى والتنسيب عليها من قبل رئيس القسم دون الافصاح عن أي معلومات تتعلق بها لأي شخص ليس صاحب العلاقة وأن يقوم باستدعاء المشتكي واطلاعه على الاسباب التي تم الاستناد لها لتقرير عدم وجود شبهة تحرش مع الاخذ بعين الاعتبار وجهة نظر المشتكي وله الحق بأعادته التحقق من توافر عناصر وجود شبهة تحرش اذا اقتنع بوجهة نظر المشتكي .



# الإجراءات المعيارية



## المحور الثالث:- اجراءات التعامل مع شبهة التحرش

في حال تحقق الشروط لوجود شبهة التحرش يقوم مدير مديرية التفتيش المركزية تشكيل فريق من مفتشي العمل في مديرية التفتيش المعنية ، وتسمية ضابط ارتباط لأدارة الحالة ووظيفته تتمثل بتقديم الدعم المادي والنفسي والقانوني التي يحتاج اليها المشتكي ، للتحقق من موضوع الشكوى المقدمة وإعداد تقرير مفصل بنتائجه على أن تشمل الإجراءات التالية :

**أ** مقابلة المشتكي /المشتكية في مديرية التفتيش المركزية أو أي مديرية تفتيش معنية و التحقق من الشكوى المقدمة ويتم توثيق الشكوى من المشتكي والتوقيع عليها وتوريدها من خلال ديوان وزارة العمل .

**ب** القيام بزيارة تفتيشية لمكان العمل الذي يدعى به وقوع التحرش .

**ج** مقابلة صاحب العمل او من ينوب عنه والتباحث معه حول موضوع الشكوى .

**د** الأطلاع على اي سجلات أ وكشوفات أو أي وثائق أخرى تتعلق بالعمل وبيئة العمل، ومقابلة أي عامل يرى المفتش ضرورة سماع أقواله حول الشكوى .

**هـ** مقابلة المشتكى عليه /المشتكى للتحقق من الشكوى المقدمة من قبل فريق المعني في مديرية التفتيش المركزية او المديرية المعنية مع توثيق أقواله .

# الإجراءات المعيارية



## المحور الثالث:- اجراءات التعامل مع شبهة التحرش

و مراعاة السرية التامة في جميع اعمال الفريق وعدم السماح لأي شخص لا علاقة له بالشكوى بالتدخل في أعمال الفريق نظراً لخصوصية شكوى التحرش وانسجاماً مع العادات والتقاليد السائدة في المملكة الاردنية الهاشمية .

ز تدوين الشكوى خطياً من قبل مفتشي العمل .

ح اجتماع فريق التفتيش والتباحث حول الشكوى من جميع الجوانب واتخاذ الاجراء بإجماع فريق التفتيش.

ط إعداد تقرير تفصيلي بنتائج التحقق والأجراءات المتخذة أو المراد اتخاذها من قبل فريق التحقق ورفعها الى مدير مديرية التفتيش المركزية مرفقاً جميع المعززات.(مرفق 2) .

ي إذا تبين لنا من خلال التحقق وجود مؤشرات شبهة تحرش يتم تحرير ضبط بحق صاحب العمل وذلك حسب نص المادة ( 29 /7/ب ) مرفقاً تقرير الحالة للمحكمة المختصة.

ك يتم الاحتفاظ بكافة المستندات والبيانات والتقارير في ملفات مديرية التفتيش المركزية.

ل يتم توثيق كافة المقابلات مع المشتكي والمشتكى عليه والعاملين من خلال التصوير بواسطة كاميرات خاصة بمفتشي العمل .

## المحور الرابع : إدارة الحالة



### أولاً : الدعم القانوني

**1** وذلك من خلال أطلاع المشتكي على الحقوق العمالية والقانونية التي تترتب له بمواجهة صاحب المنشأة ومن ضمنها قيامه بترك العمل وفقاً لنص المادة 29 / أ من قانون العمل الاردني للعامل ترك العمل دون إشعار صاحب العمل على أن يقوم بتبليغ وزارة العمل خلال اسبوعين من تاريخ ترك العمل وبالطرق التي تحددها الوزارة مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر .

**2** لا يحق لصاحب المنشأة القيام بفصل المشتكي أو اتخاذ اي اجراء تأديبي بحقه لأسباب تتصل بشكوى التحرش.

**3** يتم توجيه المشتكي /المشتكية للقضاء صاحب الصلاحية والاختصاص في الحكم له بكامل حقوقه العمالية مع ارفاق ما يعزز مركز العامل القانوني عند انتهاء الفريق من أعماله .

## المحور الرابع : إدارة الحالة



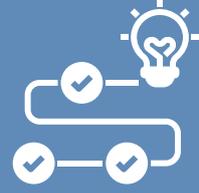
### ثانياً :- الدعم المادي :-

**1** على ضابط الارتباط أن يقوم بالتواصل مع المؤسسة وطلب كافة حقوق المشتكي المالية ، وشهادة الخدمة وكافة الاوراق الخاصة بالمشتكي المقدمة من قبله .

**2** في حال رغبة المشتكي بالحصول على فرصة عمل أخرى يقوم ضابط الارتباط المعين من ضمن الفريق بالتواصل مع مديرية التشغيل لغايات إيجاد فرصة عمل مناسبة له والتواصل معه من قبل ضابط الارتباط للتأكد من توفر بيئة عمل آمنة ولائقة في موقع عمله الجديد.

**3** في حال كان المشتكي/غير اردني يتم تهيئته بالحصول على فرصة عمل أخرى أو العودة الطوعية لبلاده بعد انتهاء الفريق من التحقق ، وبهذه الحالة تقوم الوزارة بالتواصل مع المؤسسة المعنية لتأمين تذكرة سفر للعامل والتأكد من أستلام المشتكي لكافة مستحقاته المالية .

## الخاتمة



تأمل وزارة العمل ان يساهم هذا الدليل بتبسيط اجراءات تقديم الشكاوي بموضوع (التحرش ) من قبل العاملين في القطاع الخاص وتوحيد وتسهيل إجراءات مفتشي العمل للتعامل مع هذه الشكاوي وتعميق فهمهم لمفهوم التحرش واكتسابهم الخبرة والمهارات السلوكية الضرورية للتعامل مع مثل هذا النوع من الشكاوى نظراً لما تتمتع به من خصوصية وسرية وشفافية ومهنية .

# المرفق (1) نموذج حول تقديم الشكوى / التحرش

	اسم المشتكى
( ذكر / أنثى )	الجنس
	تاريخ تعبئة النموذج
○ التحرش	أساس الشكوى
	تاريخ وقوع الحادث
	مكان وقوع الحادث (الفرع، رقم المبنى، القسم داخل المبنى)
	اسم المشتكى عليه
<ul style="list-style-type: none"> <li>• التعرض إلى فعل السب، أو الصراخ، أو الإهانة، أو النعت بالألفاظ المسيئة، أو التحقير أو التقليل من الشأن أمام الآخرين أو التنمر، أو التجاهل المستمر</li> <li>• التعرض إلى نشر الإشاعات أو الأقاويل الخاطئة .</li> <li>• التعرض إلى التحديق، أو الغمز، أو النظر بشهوة، أو الإيماءات والإيحاءات والحركات ذات الدلالة الجنسية، أو استخدام لغة الجسد بطريقة جنسية، أو الأصوات الغريبة والتصفير</li> <li>• التعرض إلى الدعوات الاجتماعية المُتكررة وغير المرغوب فيها، أو الأسئلة الشخصية وغير اللائقة، والاقتراحات والطلبات غير المُرحَّب بها</li> <li>• التعرض إلى صور، أو مقاطع صوتية أو تسجيلات بذيئة، أو جنسية، أو مسيئة، أو التعرض لمحتوى مُسيء أو مُهين جنسيًا</li> <li>• التعرض إلى الاتصال المُتكرر لأهداف خارجة عن نطاق العمل وبشكل غير مرغوب فيه</li> </ul>	وصف الحادث (الرجاء اختيار كل ما يصف الحادث)

<ul style="list-style-type: none"> <li>• التعرض إلى عملية تنبُّع أو مُلاحقة بشكل مُريب.</li> <li>• التعرض إلى أفعال التهديد.</li> <li>• التعرض للمس غير اللائق، أو التريب، أو القرص، أو التقبيل، أو المُعانقة، وأي اتصال جسدي آخر غير مرغوب فيه</li> <li>• التعرض إلى المُداعبات أو اليكبات التي تنطوي على طابع جنسي</li> <li>• التعرض إلى تسجيل مقطع فيديو أو التقاط الصور دون العلم أو الرضا</li> <li>• التعرض إلى العنف الجسدي والاعتداء سواء كان باستعمال أداة مخصصة للاعتداء أو باستعمال أي جسم مادي، أو دون استعمال أي شيء، وبما يشمل الضرب أو الركل أو الصفع أو الطعن أو إطلاق النار أو الدفع أو العض أو القرص .</li> <li>• التعرض إلى عرض الهدايا أو الرشاوى أو العلاوات أو الترقيات أو أي شيء قد يعود بالفائدة على الشخص مُقابل طلب غير مألوف في مكان العمل وغير مُرتب به ومن شأنه أن ينال من كرامة الإنسان</li> <li>• غير ذلك (يرجى وصف الحادث أدناه)</li> </ul>	
	شرح وصف الحادث
	أي تفاصيل أو معلومات إضافية

المشتكي / المشتكية

## المرفق (2) التقرير النهائي

رقم الشكوى :  
اسم المشتكي :  
اسم المشتكي :  
اسم المؤسسة :  
عنوان المؤسسة :  
موضوع الشكوى :  
الوصف الوظيفي :  
الوصف الوظيفي :  
هاتف :

الاجراءات :

توقيع فريق التحقق (مفتشو العمل )